EI Reform and Seasonal Workers that Earn Less than $12,000

Final Report

Employment Insurance Evaluations
Strategic Evaluations
Evaluation and Data Development
Strategic Policy
Human Resources Development Canada

December 2001

SP-ML013-12-01E
(également disponible en français)

106-02316/

Table of Contents

Executive Summary i

1. Introduction 1

2. Data and Methodology 3

3. Characteristics of Seasonal Workers that Earn Less than $12,000 5

A. The Composition of Seasonal Workers that Earn Less than $12,000 6

B. The Rate of Qualifying for EI Benefits among Seasonal Workers that Earn Less than $12,000 10

4. Employment Insurance (EI) Reform 13

5. Conclusions 17

Technical Notes 19

List of Charts

Table 1	Composition of Seasonal Workers (95Q3 – 97Q4)[1] (percent)	7
Table 2	Employment Characteristics of Seasonal Workers (95Q3 – 97Q4)[1] (percent)	9
Table 3	Basic Demographics: Percentage of Seasonal Workers that Qualify for Benefits (95Q3 – 97Q4)[1] (percent)	11
Table 4	Percentage of Seasonal Workers that Qualify for EI Benefits (95Q3 – 97Q4)[1] (percent)	12
Table 5	Probit Analysis: Probability that a Seasonal Worker will Qualify for EI Benefits (95Q3 – 97Q4)[1]	14

List of Figures

Figure 1	Distribution of Hours Worked by Seasonal Workers Earning Less than $12 000	8
Figure 2	Distribution of Weeks Worked by Seasonal Workers Earning Less than $12,000	9

Executive Summary

In 1996, the Federal Government began phasing in changes to the employment insurance system. One of the important changes to the Employment Insurance (EI) system was the move from a week-based to an hour-based system of accounting for insured earnings. The change to an hour-based system was partially motivated to provide fairer coverage for those workers that worked many hours over fewer weeks. In particular, the change to an hour-based system should be more equitable for seasonal workers that often work many hours over a constrained number of weeks. However, a recent evaluation study found that not all seasonal workers benefited from the change to an hour-based system.[1] In fact, it noted that seasonal workers earning less than $12,000 were adversely affected by EI reforms. Moreover, these individuals were less likely to qualify for EI benefits after EI reforms.

This study investigates the characteristics of seasonal workers earning less than $12,000 and examines why they were unfavorably impacted by EI reforms. It examines the association between the change to an hour-based system and the corresponding decrease in the likelihood that seasonal workers earning less than $12,000 would qualify for EI benefits. It focuses principally on the attributes of seasonal workers that earned less than $12,000 and did not qualify for EI benefits.

Data Sources

The main source of data for this study is the Canadian Out-of-Employment Panel (COEP) survey. COEP provides important information on the socio-economic conditions and other personal and employment related information that was used to develop descriptive statistics.

Main Findings

- About 9.0 percent of all individuals experiencing a job separation are seasonal workers that earned less than $12,000 in the previous year. This represents 58.4 percent of all seasonal workers.
- Approximately 82.1 percent of all seasonal workers are eligible for EI benefits, however, only 76.4 percent of those earning less than $12,000 qualify.
- The likelihood of qualifying for EI benefits decreased 18.6 percent for seasonal workers earning less than $12,000 with the transition to an hour-based system.

---

[1] See "An Evaluation Overview of Seasonal Employment," Evaluation and Data Development (EDD).

1. Introduction

In 1996, the Federal Government began phasing in changes to the employment insurance system. One of the important changes to the Employment Insurance (EI) system was the transition from a week-based to an hour-based system of accounting for insured earnings. One motivation for this change was to provide fairer coverage for those who worked many hours during constrained seasons or spells of employment. In particular, this new system should be more equitable for seasonal workers that often work many hours over a constrained number of weeks. However, a recent evaluation study on seasonal workers found that not all seasonal workers benefited from the change to an hour-based system.[2]

This study follows up on the findings of the evaluation report and concerns that seasonal workers earning less than $12,000 were unfavorably impacted by EI reforms. In particular, it examines the characteristics of these individuals and analyzes the association between the change to an hour-based system and the corresponding decrease in the likelihood that seasonal workers earning less than $12,000 would qualify for EI benefits. Although individuals earning less than $2,000 are reimbursed all the EI premiums that they pay, the report focuses principally on the attributes of those seasonal workers that earned less than $12,000 and do not qualify for EI benefits regardless of whether or not their premiums are reimbursed.

[2] See "An Evaluation Overview of Seasonal Employment," Evaluation and Data Development (EDD), April 2000.

2. Data and Methodology

The key data source used in evaluating the impact of Employment Insurance (EI) reform is the Canadian Out of Employment Panel, (COEP) survey.[3] The COEP survey, administered on behalf of Human Resources Development Canada (HRDC) by Statistics Canada, collects information on the sampled individuals and their households who experienced a job separation as recorded on HRDC's Record of Employment (ROE) administrative file. The survey collects information on individual's personal and household characteristics, reasons for job separation, detailed employment history, job search activities, training, receipt of Employment Insurance/Unemployment Insurance (UI) benefits, social assistance, as well as information on their household's financial situation including assets and liabilities.

Each survey participant was interviewed twice. The first interview (wave 1) occurred within one year after job separation and the second interview (wave 2) was conducted some nine months after the first interview. In total, approximately 40,000 Canadians who had a change or an interruption in their employment activity were surveyed from July 1996, until September 1998 covering 10 quarters. Each of these quarters is referred to as "Cohorts." For example, the COEP data for the period from October 1997 to December 1997 is referred to as Cohort 10. In studying the impact of the reform, the cohorts are grouped into three periods as follows:

Pre-EI reform (Cohort 1 to Cohort 4). Participants for the first four interviews had a job separation in one of the four quarters (i.e., Q3 1995 to Q2 1996) prior to EI implementation.

During EI reform (Cohort 5 to Cohort 6). Participants for the next two interviews had a job separation in one of the two quarters (i.e., Q3 1996 and Q4 1996) during implementation of the EI reform.

Post-EI reform (Cohort 7 to Cohort 10). Participants for the last four interviews had a job separation in one of the four quarters (i.e., Q1 1997 to Q4 1997) after implementation of the EI reform.

For the purposes of this study, the pre-EI reform period is compared to the post-EI reform period as a means of determining the changes associated with EI reform. No analysis was done on the period during the EI reform period, as the implementation of EI reform was not complete and the analysis of this period would be complex. The immediate impact of EI reform will be studied by comparing claimants that experienced a job separation from July 1995 to June 1996 (cohorts 1 to 4) with those who experienced a job separation from January 1997 to December 1997 (cohorts 7 to 10).

---

[3] Statistics Canada refers to this survey as the "Changes in Employment Survey" (CIE).

3. Characteristics of Seasonal Workers that Earn Less than $12,000

There are many ways to measure the level of seasonal work among those who experience job separations. This report uses the same method as that of the evaluation report titled "An Evaluation Overview of Seasonal Employment." The Canadian Out of Employment Panel (COEP) survey asks respondents to identify the type of employment that the Record of Employment (ROE) job would be classified under using the following question:

Were you...

1. A permanent employee
2. A temporary or term employee
3. A seasonal employee
4. On contract
5. Working through a temporary help agency
6. Other
7. Refused
8. Don't know
9. Not stated

It is important to note that there are different methods of measuring the degree of seasonal work such as identifying traditionally seasonal industries. Alternative definitions of seasonal work are likely to yield slightly different results.

Furthermore, for the purposes of this report the terms eligible and qualify are used interchangeably to describe individuals that have accumulated enough hours or weeks to qualify for Employment Insurance (EI) benefits according to the general eligibility requirements of that region. It should be noted that some of these individuals may technically be disqualified from collecting EI due to various reasons, such as returning to school or, in some cases, cheating. For simplicity, the paper also does not take into account the additional restrictions that new entrants/re-entrants have to meet in order to qualify. However, examining the broad sample should provide a reasonable perspective on the affects of EI changes and the attributes of seasonal workers that earn less than $12,000.

The main purpose of this section is to examine the characteristics of seasonal workers that earn less than $12,000. The first part investigates the composition of seasonal workers that earn less than $12,000. It looks at both the basic demographics and employment characteristics of seasonal workers that earn less than $12,000. The second part examines the chances of qualifying for EI benefits given certain demographics or employment characteristics.

A. The Composition of Seasonal Workers that Earn Less than $12,000

Table 1 examines the characteristics of seasonal workers earning less than $12,000 compared to other seasonal workers. The first row of Table 1 shows those proportions of all of the sampled workers who are seasonal workers. The rest of Table 1 examines the composition of seasonal workers who earn less than $12,000. From this table it can be seen that it is not uncommon for seasonal workers with job separations to have an annual income below $12,000. In fact, that is the case for approximately 58.4 percent (9.0/15.4) of all of the sampled seasonal workers.

Secondly, the table shows that the distributions of demographic and employment characteristics for the seasonal workers who earned less than $12,000 differ for those who did versus those who did not work enough to qualify for benefits. Those eligible for benefits on the basis of the quantity worked have demographic and employment attributes that are more similar to seasonal workers in general.

On the other hand, the 13.6 percent (2.1/15.4) of seasonal workers who earned less than $12,000 and who did not work enough to qualify for benefits have distributions of traits that are markedly different. Compared to seasonal workers earning less than $12,000 that worked enough to be eligible for benefits, this group has higher proportions of those who are young (48.4 percent versus 27.4 percent), those who have some post-secondary education (55.2 percent versus 35.7 percent), and those who are single without children (57.1 percent versus 41.3 percent). They are also considerably more likely to work in the Services industry (58.2 percent versus 47.2 percent), less likely to work in the Primary industries (11.1 percent versus 20.5 percent), and less likely to reside in the Atlantic Provinces (11.4 percent versus 27.8 percent). In addition, a lower proportion report that their ROE job separation was due to a layoff or slowdown (53.8 percent versus 74.9 percent), and more likely to report that it was due to quitting for the purpose of returning to school (17.0 percent versus 7.8 percent) or to take a new job (9.4 percent versus 2.4 percent). Clearly, many of these ineligible workers do not fit the usual regional or industrial or demographic profile of seasonal workers.

Table 1
Composition of Seasonal Workers
(95Q3 – 97Q4)[1]
(percent)

	All Seasonal	Seasonal and Earn Less than $12,000		
		All	Eligible	Ineligible
Portion of All Respondents	15.4	9.0	6.9	2.1
Gender				
Female	35.3	46.2	43.7	54.2
Male	64.7	53.8	56.3	45.8
Age				
Youth	23.6	32.4	27.4	48.4
Prime	67.4	58.5	62.2	46.4
Old	9.0	9.1	10.3	5.2
Education				
Less than High School	34.6	31.4	35.9	16.6
High School	28.1	26.5	26.7	25.6
Post-Secondary	35.4	40.3	35.7	55.2
Other Education	1.9	1.9	1.7	2.6
Region				
Atlantic	19.8	23.9	27.8	11.4
Quebec	29.3	28.3	30.6	21.0
Ontario	24.8	25.9	21.9	39.0
Prairies	15.4	12.8	11.3	17.8
BC	10.8	9.1	8.5	10.8
Industry				
Primary	18.7	18.3	20.5	11.1
Manufacturing	13.4	14.2	14.3	13.9
Construction	19.4	11.7	12.6	8.7
Services	42.9	49.8	47.2	58.2
Public Service	5.7	6.1	5.5	8.2
Family Type				
Single without Children	40.2	45.0	41.3	57.1
Single with Children	6.4	8.2	7.3	11.1
Married with Children	26.1	22.6	25.1	14.7
Married without Children	27.4	24.2	26.3	17.1
Reason for Job Separation				
End of Contract/Term	8.2	8.8	8.1	11.2
Layoff/Slowdown	73.6	69.9	74.9	53.8
Quit-A New Job	4.1	4.0	2.4	9.4
School	6.9	10.0	7.8	17.0
Other Reasons	7.2	7.3	6.9	8.6

Note:

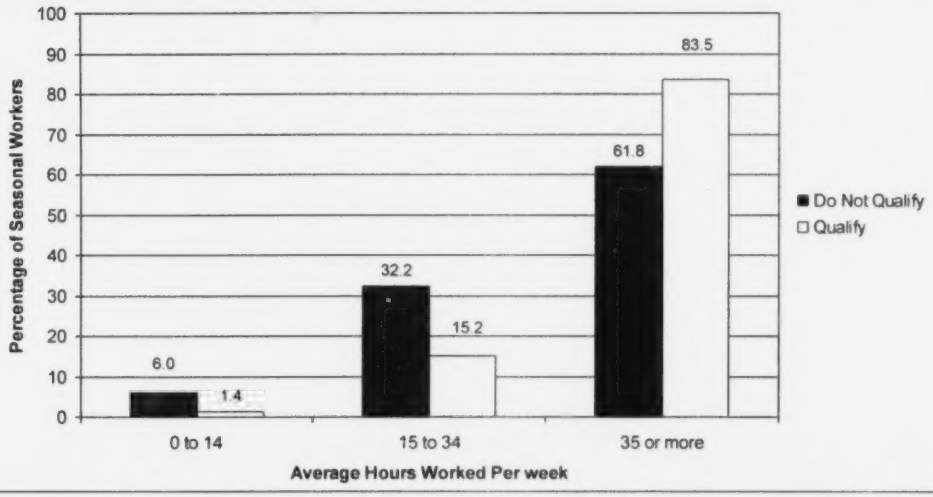
1. Refers to date of initial job loss and excludes individuals who experienced a job separation from 96 Q3 to 96 Q4, during which EI reforms were being implemented.

Data Source: COEP, EI data file

In order to understand the impact of EI reforms, it is especially important to examine the average number of hours worked per week and the length of employment for those who could versus those who could not qualify for benefits on the basis of how much they have worked. The transition to an hour-based system is likely to have unique impacts depending on these work characteristics.

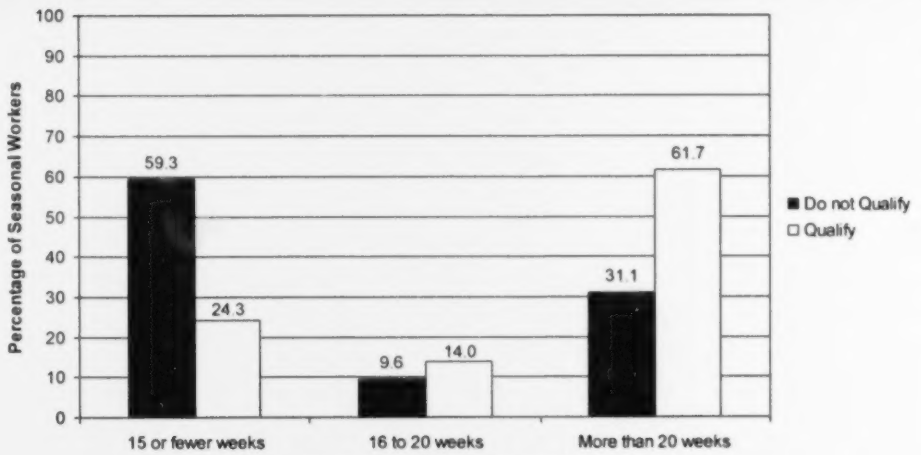
First of all, it is clear that seasonal workers earning less than $12,000 that did not qualify for EI benefits generally worked fewer hours per week in their last job than those who did qualify. It is particularly interesting that the group of individuals who did not qualify for EI benefits were far more likely to work less than 35 hours per week. In fact, roughly 38.2 percent of those who did not qualify averaged less than 35 hours per week. In comparison, only 16.6 percent of all seasonal respondents averaged fewer than 35 hours per week. Figure 1 illustrates that individuals who did not qualify for EI benefits were far more likely to work under 35 hours per week than those who did qualify for EI benefits.

Figure 1
Distribution of Hours Worked by Seasonal Workers Earning Less than $12,000



Another key factor determining whether a seasonal worker earning less than $12,000 will qualify for EI benefits is the total number of weeks worked. Many seasonal workers that do not qualify for EI benefits are not only restricted in the number of hours they work per week but are also constrained to a very brief employment period. In fact, approximately 59.3 percent of seasonal workers earning less than $12,000 that do not qualify for EI benefits worked 15 weeks or less in their last job. In contrast, only 24.3 percent of those who were eligible worked less than 15 weeks. Figure 2 shows that seasonal workers earning less than $12,000 that do not qualify for EI benefits are far more likely to work less than 15 weeks in their last ROE job.

Figure 2
Distribution of Weeks Worked by Seasonal Workers Earning Less than $12,000



These two important employment characteristics not only explain why certain individuals do not qualify for EI benefits but also provides insight as to why they are unfavourably affected by EI reforms. Seasonal workers earning less than $12,000 that do not qualify for EI benefits generally work fewer hours per week and fewer total weeks than those who do qualify. Moreover, the combination of these employment characteristics may magnify the impact of the move from a week-based system to an hour-based system. Table 2 provides a summary of these employment characteristics.

Table 2
Employment Characteristics of Seasonal Workers
(95Q3 – 97Q4)[1]
(percent)

	All	Earning Less than $12,000		
		All	Eligible	Ineligible
Average Hours Worked per Week				
0 to 14	1.9	2.4	1.4	6.0
15 to 34	14.4	19.2	15.2	32.2
35 or more	83.7	78.4	83.5	61.8
Average Number of Weeks Worked				
15 or fewer weeks	25.6	32.6	24.3	59.3
16 to 20 weeks	11.0	12.9	14.0	9.6
More than 20 weeks	63.4	54.5	61.7	31.1

Note:

1. Refers to date of initial job loss and excludes individuals who experienced a job separation from 96 Q3 to 96 Q4, during which EI reforms were being implemented.

Data Source: COEP, EI data file

B. The Rate of Qualifying for EI Benefits among Seasonal Workers that Earn Less than $12,000

This section measures the percentage of individuals in a given category that qualify for EI benefits. Even though a large percentage of seasonal workers earned less than $12,000, the majority of these seasonal workers were eligible for EI benefits. However, examining the rate at which certain groups of individuals qualify for EI benefits helps to identify those least likely to qualify for EI benefits and possibly those most affected by the change to an hour-based system.

For the most part, Table 3 reiterates and supports the analysis of the previous section. First of all, it shows that seasonal workers earning less than $12,000 are less likely to be eligible for EI benefits than other seasonal workers. Overall, 76.4 percent of seasonal workers earning less than $12,000 and experiencing a job separation had worked enough to qualify for benefits compared to 82.1 percent of all seasonal workers. Certain categories of seasonal workers earning less than $12,000 were substantially less likely to qualify for benefits such as youth (64.7 percent), those with some post-secondary education (67.6 percent), those in Ontario (64.5 percent) or the Prairies (67.3 percent), those in the Public Services (68.4 percent), and unmarried workers (68.3 percent to 70.2 percent).

Indeed, the lowest eligibility rates occur for those who quit their last job to start another job or to return to school. In fact, only 45.3 percent of individuals who quit because they have a new job were eligible for benefits based on their previous work records, and just 59.6 percent of individuals returning to school could qualify for benefits on this basis. Of course, workers who quit their jobs to take new ones or return to school would not collect benefits, under either the old Unemployment Insurance (UI) or the new Employment Insurance (EI).

Also note that seasonal workers earning less than $12,000 that did not work in traditional seasonal industries or regions were less likely to qualify for benefits than those in the seasonal industries or those in the regions where seasonal work is more prevalent.

Table 3
Basic Demographics: Percentage of Seasonal Workers that Qualify for Benefits (95Q3 – 97Q4)[1]
(percent)

	All	Earn Less than $12,000
Total	82.1	76.4
Gender		
Female	75.7	72.3
Male	85.7	79.9
Age		
Youth	68.0	64.7
Prime	86.3	81.3
Old	88.2	86.5
Education		
Less than High School	89.2	87.5
High School	82.3	77.1
Post-Secondary	75.2	67.6
Other Education	79.5	67.9
Region		
Atlantic	90.4	88.7
Quebec	87.5	82.5
Ontario	72.9	64.5
Prairies	76.9	67.3
BC	81.0	71.8
Industry		
Primary	87.5	85.7
Manufacturing	81.6	76.9
Construction	89.9	82.5
Services	77.6	72.4
Public Services	74.0	68.4
Family Type		
Single without Children	76.1	70.2
Single with Children	73.6	68.3
Married without Children	88.3	83.3
Married with Children	87.2	84.7
Reason for Job Separation		
End of Contract/Term	76.6	70.0
Layoff/Slowdown	86.9	81.9
Quit-A New Job	60.2	45.3
School	63.2	59.6
Other Reasons	70.5	72.1

Note:

1. Refers to date of initial job loss and excludes individuals who experienced a job separation from 96 Q3 to 96 Q4, during which EI reforms were being implemented.

Data Source: COEP, EI data file

Table 4 shows that employment characteristics such as the length of the job and the average number of hours worked per week are considerably different between those who qualify for EI benefits and those who do not. It is obvious from the following table that the fewer hours that an individual works per week and the fewer weeks that an individual works per year, the less likely they are to qualify for EI benefits.

Table 4
Percentage of Seasonal Workers that Qualify for EI Benefits
(95Q3 – 97Q4)[1]
(percent)

	All	Earn Less than $12,000
Average Number of Hours Worked per Week		
0 to 14	50.1	42.2
15 to 34	64.5	60.5
35 or more	86.1	81.5
Average Number of Weeks Worked		
15 or fewer weeks	59.8	57.0
16 to 20 weeks	84.7	82.4
More than 20 weeks	90.6	86.5

Note:

1. Refers to date of initial job loss and excludes individuals who experienced a job separation from 96 Q3 to 96 Q4, during which EI reforms were being implemented.

Data Source: COEP, EI data file

4. *Employment Insurance (EI) Reform*

The following section examines factors that influence the probability that a seasonal worker will qualify for Employment Insurance (EI) benefits. Specifically, it concentrates on how the transition to an hour-based system affected individuals with different employment characteristics. Although the main focus is on the effects of the move to an hour-based system, this portion also considers the impact of various demographic characteristics on the likelihood of qualifying for EI benefits.

Table 5 displays the results of a probit model which estimates the probability that an individual will qualify for EI benefits. The sample is restricted to seasonal workers that experienced a Record of Employment (ROE) job separation in the period from 1995 to 1997, excluding quarters 3 and 4 of 1996. The first segment of the table examines how certain employment characteristics affect the probability of qualifying for EI benefits. The second section of the table analyzes the impact of EI reforms on seasonal workers earning less than $12,000. Finally, the last portion examines how demographic factors influence the probability of qualifying for EI benefits.

The first segment shows that employment characteristics such as the level of income, the number of hours worked, the number of weeks worked, and the regional unemployment rate are all important factors in determining the likelihood of qualifying. In particular, it shows that seasonal workers earning less than $12,000 are 7.7 percent less likely to qualify for EI benefits than those who earn over $12,000. Additionally, the table shows that seasonal workers that work less than 35 hours are at least 0.4 percent less likely to qualify for EI benefits than those who work 35 hours per week. Furthermore, each week that an individual works increases the likelihood of qualifying for EI benefits by 0.5 percent. Finally, individuals in high unemployment regions are more likely to qualify for EI benefits than seasonal workers residing in low unemployment regions. A percentage point increase in the regional unemployment rate corresponded with a 1.1 percent improvement in the probability of qualifying for EI benefits.

The second part of the table examines the impact of EI reform on seasonal workers earning less than $12,000. Overall, the table shows that seasonal workers earning less than $12,000 experienced an 18.6 percent decrease in the likelihood of qualifying for EI benefits after EI reforms. However, individuals that worked more weeks, averaged more hours per week or worked in high unemployment regions were more likely to qualify for EI benefits than other seasonal workers that earned less than $12,000. For instance, the probability of qualifying for EI benefits increased by 0.3 percent for each additional week worked or one hour increase in the average weekly hours worked (above 35 hours) after EI reform. Further, individuals working in high unemployment regions were at least 0.5 percent more likely to qualify for EI benefits after EI reform (a 1.0 percent difference in the unemployment rate corresponded to a 0.5 percent increased probability of qualifying for EI benefits).

Finally, the last section of the table considers some of the basic demographic factors that affect the probability of qualifying for EI benefits. In general, it supports much of the analysis provided in earlier sections. It shows that gender, region, family type, education, industry and the reason for the job separation are all important factors. The table shows that seasonal workers that were male, from regions besides Ontario, married, were less likely to have a post-secondary education, worked in the construction industry, or did not quit due to new employment were more likely to qualify for EI benefits. First of all, male seasonal workers are 3.4 percent more likely to qualify for EI benefits than female seasonal workers. Secondly, seasonal workers in Ontario are the least likely to qualify for EI benefits. In particular, seasonal workers in Atlantic Canada and Quebec are 5.6 and 7.4 percent more likely to qualify for EI benefits than seasonal workers in Ontario. Thirdly, single individuals were less likely to qualify for EI benefits than seasonal workers that are married. Single individuals with children were 6.1 percent less likely to qualify than married individuals without children while single individuals without children were 3.9 percent less likely. Fourthly, seasonal workers with post-secondary education were less likely to qualify for EI benefits than those who had less than high school. Fifthly, seasonal workers that work in the primary and construction industry are 2.8 and 3.7 percent more likely to qualify for EI benefits than those in the public service. Finally, seasonal workers that had job separations due to injury, illness or disability were the most likely to qualify for EI benefits while those who acquired a new job, retired or were dismissed were the least likely to qualify.

Table 5
Probit Analysis: Probability that a Seasonal Worker will Qualify for EI Benefits (95Q3 – 97Q4)[1]

	Regression 1		Regression 2		Regression 3		Regression 4		Regression 5	
	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value
Employment Characteristics										
Level of Income										
Less than $12,000	-14.6	0.00	-13.5	0.00	-8.7	0.00	-9.5	0.00	-7.7	0.00
More than $12,000 (Control)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Number of Hours Worked Per Week										
More than 35			0.0	0.45	0.0	0.27	0.0	0.87	0.0	0.66
35 Hours (Control)			...	...	...	...	...	...	...	...
Less than 35 Hours			-0.9	0.00	-0.9	0.00	-0.7	0.00	-0.4	0.00
Total Number of Weeks Worked					0.6	0.00	0.6	0.00	0.5	0.00
Unemployment Rate							1.8	0.00	1.1	0.00
Impact of EI Reform on those Earning Less than $12,000										
Level of Income										
Less than $12,000	-3.0	0.01	-6.0	0.00	-13.3	0.00	-18.3	0.00	-18.6	0.00
More than $12,000 (Control)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Number of Hours Worked Per Week										
More than 35			0.3	0.00	0.3	0.00	0.3	0.00	0.3	0.00
35 Hours (Control)			...	...	...	...	...	...	...	...
Less than 35 Hours			0.1	0.53	-0.1	0.76	0.0	1.00	-0.1	0.66
Total Number of Weeks Worked					0.3	0.00	0.3	0.00	0.3	0.00
Unemployment Rate							0.4	0.09	0.5	0.06

Table 5 (Cont.)
Probit Analysis: Probability that a Seasonal Worker will Qualify for EI Benefits (95Q3 – 97Q4)[1]

	Regression 1		Regression 2		Regression 3		Regression 4		Regression 5	
	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value	percent Impact	P-Value
Basic Demographics										
Gender										
Male									3.4	0.00
Female (Control)									...	...
Region										
Atlantic									5.6	0.00
Quebec									7.4	0.00
Ontario (Control)									...	...
Prairies									2.2	0.08
BC									2.6	0.08
Family Type										
Single with Children									-6.1	0.00
Single without Children									-3.9	0.00
Married with Children									0.1	0.93
Married without Children (Control)									...	...
Education										
Less than High School (Control)									...	...
High School									-1.8	0.15
Post-Secondary									-2.5	0.04
Other Education									-10.6	0.01
Reason for Job Separation										
End of Term or Contract									-0.6	0.69
Layoff (Control)									...	...
Quit due to New Employment									-14.3	0.00
Quit due to Work Conditions									-5.8	0.37
Quit for Other Reasons									-4.4	0.35
Illness, Injury, or Disability									8.6	0.03
Maternity									3.8	0.73
Personal Reasons									5.5	0.24
Return to School									0.8	0.61
Retire									-33.2	0.02
Dismissed									-23.5	0.00
Other ROE Reason									-3.3	0.25
Age										
Youth									-2.1	0.31
Prime									-1.6	0.36
Old (Control)									...	...
Industry										
Primary									2.8	0.13
Manufacturing									-1.6	0.44
Construction									3.7	0.05
Service									1.8	0.29
Public Service (Control)									...	...
Log Likelihood	-2,940.8		-2,817.8		-2,535.6		-2,297.6		-2,200.6	
Sample Size	6,701		6,554		6,481		6,189		6,135	

Note:

1. Refers to date of initial job loss and excludes individuals who experienced a job separation from 96 Q3 to 96 Q4, during which EI reforms were being implemented.

Data Source: COEP, EI data file

5. Conclusions

Seasonal workers that earn less than $12,000 and do not qualify for Employment Insurance (EI) benefits appear to represent a unique group of individuals that have many characteristics that are often not associated with traditional seasonal workers. In fact, most individuals that do not qualify appear to be young, single, and have some post-secondary education. Furthermore, it is interesting to note that seasonal workers that earn less than $12,000 are more likely to qualify for EI benefits if they are working in traditional seasonal industries and regions.

More importantly, seasonal workers earning less than $12,000 were adversely affected by EI reforms because those that do not qualify work fewer hours per week and fewer weeks in total than seasonal workers in general. Those most affected by EI reforms were those who were often limited to employment periods that were less than 15 weeks, worked in jobs that averaged fewer than 35 hours per week or worked in low unemployment regions.

Technical Notes

1. All tables include data from July 1995 to June 1996 (cohorts 1 to 4) and January 1997 to December 1997 (cohorts 7 to 10). Data from July 1996 to December 1996 (cohorts 5 and 6) were excluded because reforms were phased in during this period. Data for January 1998 to June 1998 (cohorts 11 and 12) were unavailable.

2. For further information on how seasonal workers are defined and how the level of seasonal activity is measured, see "An Evaluation Overview of Seasonal Employment" by EDD, Strategic Evaluation and Monitoring, April 2000.

3. The report includes individuals that list "returning to school" as the ROE reason even though this technically eliminates the chances of collecting EI benefits. However, it is difficult to measure precisely how many individuals actually experience ROE job separations due to schooling. For example, some summer students that work part-time during the year will indicate that the reason for the ROE is due to a new job or the end of a contract. Therefore, it is difficult to measure the percentage of individuals that actually have job separations due to school.

4. The total length of the ROE job and the average hours worked per week are estimates based on data from the COEP survey and the ROE. The total length of the ROE job is estimated by the respondent in the COEP survey through questions asked to discover the start date, end date, and number of weeks absent in the ROE job. The average number of hours worked per week is calculated by dividing the estimated total number of weeks worked as by the number of insurable hours indicated by the ROE. Although individuals were asked to provide the best estimate possible for the duration of the ROE job and the length of total absences, it is still possible that individuals may have forgotten or miscalculated the length or number of their absences. However, in general this should provide a relatively accurate measurement for the number of weeks worked and the average number of hours worked per week.

La réforme de l'assurance-emploi et les travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $

Rapport final

Évaluations de l'assurance-emploi
Évaluations stratégiques
Évaluation et Développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada

décembre 2001

SP-ML013-12-01F
(also available in English)

Table des matières

Sommaire i

1. Introduction 1

2. Données et méthode 3

3. Caractéristiques des travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ 5

A. Composition de la main-d'œuvre saisonnière qui gagne moins de 12 000 $ 6

B. Taux d'admissibilité aux prestations d'AE chez les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ 10

4. Réforme de l'assurance-emploi (AE) 13

5. Conclusions 17

Notes techniques 19

Liste de tableaux

Tableau 1 Caractéristiques des travailleurs saisonniers (T3 1995 – T4 1997)[1] (en pourcentage) 7

Tableau 2 Caractéristiques de l'emploi des travailleurs saisonniers (T3 1995 – T4 1997)[1] (en pourcentage) 9

Tableau 3 Caractéristiques démographiques de base : pourcentage des travailleurs saisonniers admissibles aux prestations (T3 1995 – T4 1997)[1] (en pourcentage) 11

Tableau 4 Pourcentage des travailleurs saisonniers admissibles aux prestations d'AE (T3 1995 – T4 1997)[1] (en pourcentage) 12

Tableau 5 Analyse par la méthode des probits : probabilité qu'un travailleur saisonnier soit admissible aux prestations d'AE (T3 1995 – T4 1997)[1] 15

Liste de figures

Figure 1 Répartition des heures de travail des travailleurs saisonniers gagnant moins de 12000 $ 8

Figure 2 Répartition des heures de travail des travailleurs saisonniers gagnant moins de 12000 $ 9

Sommaire

En 1996, le gouvernement fédéral a commencé à apporter graduellement des changements au régime d'assurance-emploi (AE). L'un des changements les plus importants a été l'adoption d'une formule fondée sur les heures de travail plutôt que sur le nombre de semaines de travail pour calculer la rémunération assurable. L'adoption de cette mesure visait en partie à offrir une protection plus équitable aux travailleurs qui accomplissaient de nombreuses heures de travail sur un nombre limité de semaines. En particulier, la formule fondée sur les heures de travail devrait être plus équitable pour les travailleurs saisonniers qui effectuent souvent de nombreuses heures sur un nombre réduit de semaines. Cependant, une récente évaluation a révélé que certains travailleurs saisonniers n'ont pas pu profiter de l'adoption de la formule fondée sur les heures[1]. En fait, comme le fait valoir cette évaluation, la réforme de l'AE a eu des répercussions négatives sur les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $. De plus, ces travailleurs sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations depuis la réforme de l'AE.

La présente étude analyse les caractéristiques des travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ et examine les raisons pour lesquelles ils ont été défavorisés par la réforme de l'AE. Elle fait aussi état du lien entre l'adoption d'une formule fondée sur les heures de travail et la baisse correspondante de la probabilité que les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ soient admissibles aux prestations d'AE. Elle porte principalement sur les caractéristiques des travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $ et qui ne sont pas admissibles aux prestations d'AE.

Sources de données

La principale source de données utilisée aux fins de cette étude est l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE). Celle-ci fournit des renseignements importants sur la situation socio-économique et sur d'autres caractéristiques personnelles et professionnelles qui ont servi à établir des statistiques descriptives.

Principales constatations

- Environ 9 p. 100 de toutes les personnes ayant connu une cessation d'emploi étaient des travailleurs saisonniers qui avaient gagné moins de 12 000 $ au cours de l'année précédente. Cela représente 58,4 p. 100 de tous les travailleurs saisonniers.
- Environ 82,1 p. 100 de tous les travailleurs saisonniers sont admissibles aux prestations d'AE; cependant, seulement 76,4 p. 100 de ceux qui gagnent moins de 12 000 $ y ont droit.
- La probabilité d'être admissible aux prestations d'AE a diminué de 18,6 p. 100 chez les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ à la suite de l'adoption de la formule fondée sur les heures de travail.

---

[1] Voir « *Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu* », Évaluation et développement des données (EDD).

1. Introduction

En 1996, le gouvernement fédéral a commencé à apporter graduellement des changements au régime d'assurance-emploi (AE). L'un des changements les plus importants a été l'adoption d'une formule fondée sur les heures de travail plutôt que sur le nombre de semaines de travail pour calculer la rémunération assurable. L'adoption de cette mesure visait notamment à offrir une protection plus équitable aux travailleurs qui accomplissaient de nombreuses heures de travail pendant des saisons ou des périodes d'emploi de courte durée. En particulier, la formule fondée sur les heures de travail devrait être plus équitable pour les travailleurs saisonniers qui effectuent souvent de nombreuses heures sur un nombre réduit de semaines. Cependant, une récente évaluation a révélé que certains travailleurs saisonniers n'ont pas pu profiter de l'adoption de la formule fondée sur les heures[2].

Dans la présente étude, nous reviendrons sur les constatations relevées dans le rapport d'évaluation et les préoccupations ayant trait aux répercussions négatives qu'a pu avoir la réforme de l'assurance-emploi sur les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $. Nous examinerons notamment les caractéristiques de ces travailleurs et analyserons le lien qui existe entre la formule fondée sur les heures de travail et la baisse correspondante de la probabilité que les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ soient admissibles aux prestations. Même si les personnes gagnant moins de 2 000 $ se voient rembourser toutes les cotisations d'AE versées, nous nous concentrerons ici sur les caractéristiques des travailleurs saisonniers qui gagnaient moins de 12 000 $ et qui n'étaient pas admissibles aux prestations, peu importe que leurs cotisations leur aient été remboursées ou non.

---

[2] Voir « *Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu* », Évaluation et développement des données (EDD), avril 2000.

2. Données et méthode

La principale source de données utilisée pour évaluer les répercussions de la réforme de l'assurance-emploi (AE) est l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE)[3]. Cette enquête, menée par Statistique Canada pour le compte de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), recueille de l'information sur les personnes qui ont connu une cessation d'emploi figurant sur un relevé d'emploi (RE) consigné dans le fichier administratif de DRHC, ainsi que sur leur ménage. Les renseignements recueillis portent sur les caractéristiques personnelles des travailleurs et celles de leur ménage, les raisons de la cessation d'emploi, les antécédents professionnels détaillés, les activités de recherche d'emploi, la formation, les prestations d'assurance-emploi/d'assurance-chômage (AC) et l'aide sociale qu'ils ont touchées, de même que sur la situation financière du ménage, y compris les avoirs et les dettes.

Chaque participant à l'enquête a été interviewé deux fois. La première entrevue (cycle 1) a eu lieu un an après la cessation d'emploi, et la seconde (cycle 2), environ neuf mois après la première entrevue. Au total, environ 40 000 Canadiens et Canadiennes qui avaient subi un changement ou une interruption d'emploi ont été sondés entre juillet 1996 et septembre 1998, soit une période s'échelonnant sur dix trimestres. Chacun de ces trimestres est considéré comme une « cohorte ». Par exemple, les données de l'ECPIE pour la période allant d'octobre 1997 à décembre 1997 sont celles de la cohorte 10. Aux fins de l'étude des répercussions de la réforme, les cohortes ont été regroupées en trois périodes :

Avant la réforme de l'AE (cohortes 1 à 4). Les participants aux quatre premières entrevues avaient connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres ayant précédé la mise en œuvre de la réforme de l'assurance-emploi (c.-à-d. entre T3 1995 et T2 1996).

Pendant la réforme de l'AE (cohortes 5 et 6). Les participants aux deux entrevues suivantes ont connu une cessation d'emploi pendant l'un des deux trimestres au cours desquels la réforme de l'AE a été mise en œuvre (c.-à-d. T3 1996 et T4 1996).

Après la réforme de l'AE (cohortes 7 à 10). Les participants aux quatre dernières entrevues ont connu une cessation d'emploi au cours de l'un des quatre trimestres ayant suivi la mise en œuvre de la réforme de l'AE (c.-à-d. entre T1 1997 et T4 1997).

---

[3] À Statistique Canada, cette enquête s'appelle « Enquête sur les changements à l'égard de l'emploi » (ECE).

Aux fins de cette étude, une comparaison a été établie entre la période ayant précédé la réforme de l'AE et celle qui l'a suivie, en vue de déterminer les changements découlant de la réforme. La période de la réforme à proprement parler n'a fait l'objet d'aucune analyse, puisque la mise en œuvre de la réforme n'était pas terminée et que l'analyse aurait été complexe. Pour étudier les répercussions immédiates de la réforme de l'AE, nous comparons les prestataires qui ont subi une cessation d'emploi entre juillet 1995 et juin 1996 (cohortes 1 à 4) à ceux qui ont connu une cessation d'emploi entre janvier 1997 et décembre 1997 (cohortes 7 à 10).

3. Caractéristiques des travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $

Il existe de nombreux moyens de mesurer le niveau du travail saisonnier parmi les travailleurs qui connaissent une cessation d'emploi. La méthode utilisée dans le présent rapport est celle à laquelle on a eu recours dans le rapport d'évaluation intitulé *« Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu »*. Dans le cadre de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), les répondants sont priés d'indiquer à quelle catégorie l'emploi visé par le relevé d'emploi (RE) appartenait, selon la question suivante :

Étiez-vous…

1. Un employé permanent
2. Un employé temporaire ou nommé pour une période déterminée
3. Un employé saisonnier
4. Un employé à contrat
5. Un employé embauché par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire
6. Autre
7. Refus
8. Ne sait pas
9. Non précisé

Il est important de préciser qu'il existe différentes méthodes permettant de mesurer le degré de travail saisonnier, par exemple en fonction des industries traditionnellement saisonnières. On obtiendrait probablement des résultats légèrement différents si on retenait d'autres définitions du travail saisonnier.

De plus, aux fins de ce rapport, les expressions « admissible » et « avoir droit » sont toutes deux utilisées pour désigner les personnes qui ont accumulé suffisamment d'heures ou de semaines de travail pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi (AE) selon les exigences générales d'admissibilité dans leur région. Il faut préciser que certaines de ces personnes peuvent, en principe, être inadmissibles aux prestations pour diverses raisons, par exemple le retour aux études ou, dans certains cas, la tricherie. Par souci de simplicité, nous ne tenons pas compte non plus des critères supplémentaires auxquels les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active doivent satisfaire pour être admissibles. Cependant, un examen de l'échantillon dans son ensemble devrait nous donner une idée juste des répercussions des changements apportés à l'assurance-emploi ainsi que des caractéristiques des travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $.

Dans cette section, nous nous intéressons surtout aux caractéristiques des travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $. La première partie examine la composition de la main-d'œuvre saisonnière qui gagne moins de 12 000 $. Elle porte à la fois sur les caractéristiques démographiques de base et sur les caractéristiques professionnelles des travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $. La deuxième partie examine la probabilité d'avoir droit à des prestations d'AE, compte tenu de certaines caractéristiques démographiques ou professionnelles.

A. Composition de la main-d'œuvre saisonnière qui gagne moins de 12 000 $

Le tableau 1 présente les caractéristiques des travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $ par rapport à d'autres travailleurs saisonniers. Dans la première rangée, on voit la proportion de tous les membres de l'échantillon qui sont des travailleurs saisonniers. Le reste du tableau porte sur les caractéristiques des travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $. Comme on peut le constater, il n'est pas rare que les travailleurs saisonniers ayant subi une cessation d'emploi affichent un revenu annuel inférieur à 12 000 $. En fait, c'est le cas d'environ 58,4 p. 100 (9,0/15,4) de tous les travailleurs saisonniers de l'échantillon.

Deuxièmement, le tableau montre que la répartition des caractéristiques démographiques et professionnelles des travailleurs saisonniers qui ont gagné moins de 12 000 $ est différente selon qu'ils ont travaillé suffisamment ou non pour être admissibles aux prestations. Ceux qui étaient admissibles aux prestations en raison de la quantité de travail accompli présentent des caractéristiques démographiques et professionnelles qui s'apparentent davantage à celles des travailleurs saisonniers en général.

En revanche, les 13,6 p. 100 (2,1/15,4) des travailleurs saisonniers qui ont gagné moins de 12 000 $ et qui n'ont pas travaillé suffisamment pour être admissibles aux prestations présentent des caractéristiques sensiblement différentes. Par rapport à leurs homologues qui ont travaillé suffisamment pour être admissibles, ce groupe compte des proportions plus élevées de jeunes travailleurs (48,4 p. 100 par rapport à 27,4 p. 100), de travailleurs qui ont fait des études postsecondaires (55,2 p. 100 par rapport à 35,7 p. 100) et de célibataires sans enfant (57,1 p. 100 par rapport à 41,3 p. 100). De plus, ils sont beaucoup plus susceptibles de travailler dans le secteur des services (58,2 p. 100 par rapport à 47,2 p. 100), moins susceptibles de travailler dans les industries primaires (11,1 p. 100 par rapport à 20,5 p. 100) et moins susceptibles de résider dans les provinces de l'Atlantique (11,4 p. 100 par rapport à 27,8 p. 100). En outre, ils étaient moins nombreux à signaler que la cessation d'emploi pour laquelle un RE a été établi était le résultat d'une mise à pied ou d'un ralentissement (53,8 p. 100 par rapport à 74,9 p. 100), et plus susceptibles de mentionner qu'elle était attribuable au fait qu'ils avaient démissionné pour reprendre leurs études (17 p. 100 par rapport à 7,8 p. 100) ou pour accepter un nouvel emploi (9,4 p. 100 par rapport à 2,4 p. 100). De toute évidence, un grand nombre de ces travailleurs inadmissibles ne correspondent pas au profil régional, industriel ou démographique habituel des travailleurs saisonniers.

Tableau 1
Caractéristiques des travailleurs saisonniers
(T3 1995 – T4 1997)[1]
(en pourcentage)

	Tous les travailleurs saisonniers	Travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $		
		Tous	Admissibles	Inadmissible
Proportion de tous les répondants	15,4	9,0	6,9	2,1
Sexe				
Femmes	35,3	46,2	43,7	54,2
Hommes	64,7	53,8	56,3	45,8
Âge				
Jeunes	23,6	32,4	27,4	48,4
Âge intermédiaire	67,4	58,5	62,2	46,4
Âge mûr	9,0	9,1	10,3	5,2
Études				
Moins que le secondaire	34,6	31,4	35,9	16,6
Études secondaires	28,1	26,5	26,7	25,6
Études postsecondaires	35,4	40,3	35,7	55,2
Autres études	1,9	1,9	1,7	2,6
Région				
Atlantique	19,8	23,9	27,8	11,4
Québec	29,3	28,3	30,6	21,0
Ontario	24,8	25,9	21,9	39,0
Prairies	15,4	12,8	11,3	17,8
C.-B.	10,8	9,1	8,5	10,8
Secteur d'activité				
Industrie primaire	18,7	18,3	20,5	11,1
Fabrication	13,4	14,2	14,3	13,9
Construction	19,4	11,7	12,6	8,7
Services	42,9	49,8	47,2	58,2
Administration publique	5,7	6,1	5,5	8,2
Genre de famille				
Célibataires sans enfant	40,2	45,0	41,3	57,1
Célibataires avec enfant(s)	6,4	8,2	7,3	11,1
Mariés sans enfant	26,1	22,6	25,1	14,7
Mariés avec enfant(s)	27,4	24,2	26,3	17,1
Raison de la cessation d'emploi				
Fin de contrat/fin de terme	8,2	8,8	8,1	11,2
Mise à pied/ralentissement	73,6	69,9	74,9	53,8
Démission/nouvel emploi	4,1	4,0	2,4	9,4
Retour aux études	6,9	10,0	7,8	17,0
Autre	7,2	7,3	6,9	8,6

Renvoi :

1. Date de la première cessation d'emploi, à l'exclusion des personnes dont la cessation d'emploi tombait entre T3 1996 et T4 1996, trimestres au cours desquels la réforme de l'assurance-emploi a été mise en œuvre.

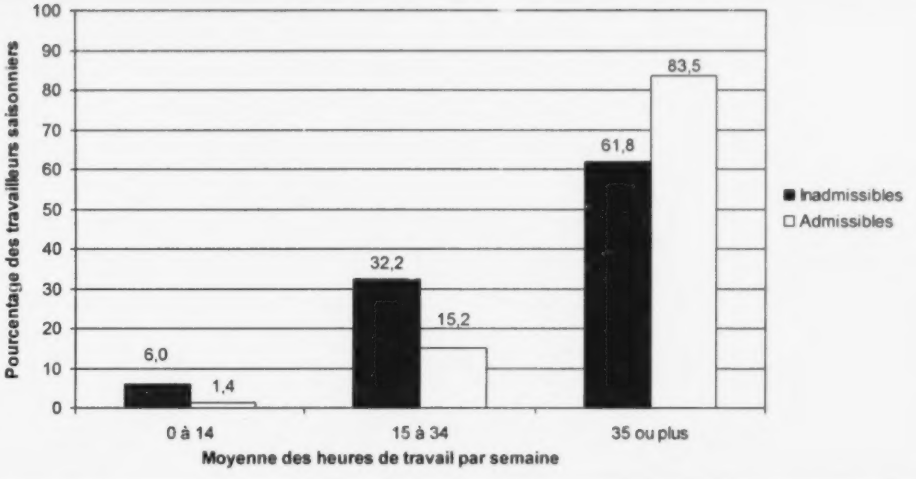
Source de données : ECPIE, fichier de données de l'AE

Pour comprendre les répercussions des mesures de réforme apportées à l'AE, il est particulièrement important d'examiner le nombre moyen d'heures de travail par semaine et la durée d'emploi des travailleurs admissibles aux prestations par rapport aux

travailleurs inadmissibles en fonction de la quantité de travail accompli. L'adoption d'un système fondé sur les heures aura vraisemblablement des répercussions uniques en leur genre selon ces caractéristiques du travail.

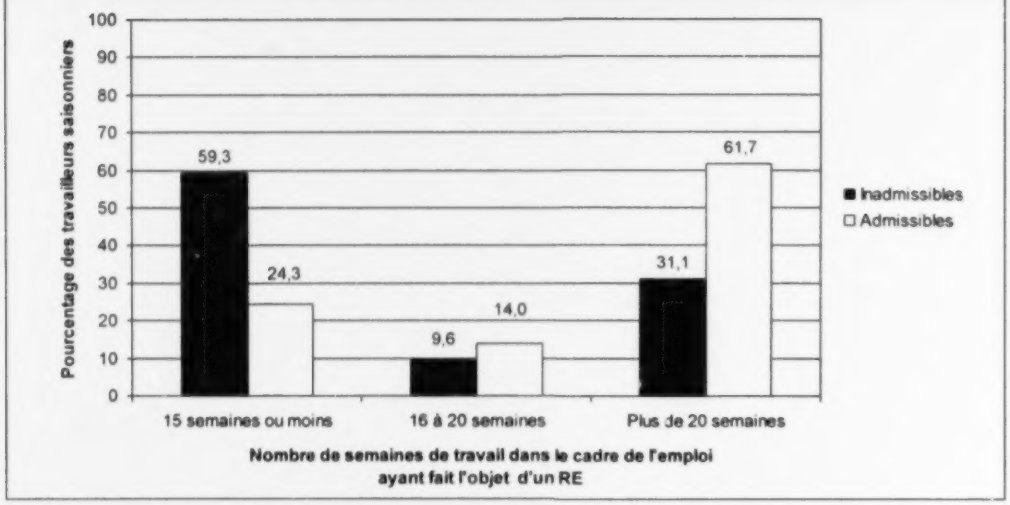
Premièrement, il est clair que les travailleurs saisonniers ayant gagné moins de 12 000 $ qui n'étaient pas admissibles aux prestations avaient généralement travaillé moins d'heures par semaine dans le cadre de leur dernier emploi que les travailleurs admissibles. Il est particulièrement intéressant de constater que les travailleurs inadmissibles aux prestations étaient beaucoup plus susceptibles d'accomplir moins de 35 heures de travail par semaine. En fait, près de 38,2 p. 100 des travailleurs inadmissibles comptaient en moyenne moins de 35 heures de travail par semaine. Par comparaison, seulement 16,6 p. 100 de tous les travailleurs saisonniers de l'échantillon comptaient en moyenne moins de 35 heures de travail par semaine. La figure 1 montre que les travailleurs inadmissibles aux prestations étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir accompli moins de 35 heures par semaine que les travailleurs admissibles.

Figure 1
Répartition des heures de travail des travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $



Le nombre total de semaines de travail est un autre facteur important qui permet de déterminer si un travailleur saisonnier gagnant moins de 12 000 $ sera admissible ou non aux prestations d'AE. Un grand nombre de travailleurs saisonniers inadmissibles accomplissent des heures de travail limitées chaque semaine, en plus de ne travailler que pendant de très brèves périodes. En fait, environ 59,3 p. 100 des travailleurs saisonniers qui gagnaient moins de 12 000 $ et qui étaient inadmissibles aux prestations d'AE avaient travaillé 15 semaines ou moins dans le cadre de leur dernier emploi. Par comparaison, seulement 24,3 p. 100 des travailleurs admissibles comptaient moins de 15 semaines de travail. La figure 2 montre que les travailleurs saisonniers qui gagnaient moins de 12 000 $ et qui étaient inadmissibles aux prestations d'AE étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir travaillé pendant moins de 15 semaines dans le cadre du dernier emploi ayant fait l'objet d'un RE.

Figure 2
Répartition des heures de travail des travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $



Ces deux caractéristiques importantes de l'emploi nous expliquent pourquoi certains travailleurs sont inadmissibles aux prestations d'AE, tout en nous donnant une idée des raisons pour lesquelles la réforme de l'AE a eu des répercussions négatives sur eux. Les travailleurs saisonniers qui gagnaient moins de 12 000 $ et qui n'avaient pas droit aux prestations avaient généralement accompli moins d'heures de travail par semaine et accumulé moins de semaines au total que les travailleurs admissibles. De plus, il se peut que la combinaison de ces caractéristiques ait amplifié les répercussions découlant du passage d'un système fondé sur les semaines à un système fondé sur les heures de travail. On trouvera, au tableau 2, un sommaire de ces caractéristiques d'emploi.

Tableau 2
Caractéristiques de l'emploi des travailleurs saisonniers (T3 1995 – T4 1997)[1] (en pourcentage)

		Ceux qui gagnent moins de 12 000 $		
	Tous	Tous	Admissibles	Inadmissibles
Nombre moyen d'heures de travail par semaine				
14 heures ou moins	1,9	2,4	1,4	6,0
15 à 34 heures	14,4	19,2	15,2	32,2
35 heures ou plus	83,7	78,4	83,5	61,8
Nombre moyen de semaines de travail				
15 semaines ou moins	25,6	32,6	24,3	59,3
16 à 20 semaines	11,0	12,9	14,0	9,6
Plus de 20 semaines	63,4	54,5	61,7	31,1

Renvoi :

1. Date de la première cessation d'emploi, à l'exclusion des personnes dont la cessation d'emploi tombait entre T3 1996 et T4 1996, trimestres au cours desquels la réforme de l'assurance-emploi a été mise en œuvre

Source de données : ECPIE, fichier de données de l'AE

B. Taux d'admissibilité aux prestations d'AE chez les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $

Cette section présente le pourcentage de travailleurs dans une catégorie donnée qui sont admissibles aux prestations d'AE. Même si un fort pourcentage de travailleurs saisonniers gagnaient moins de 12 000 $, la majorité d'entre eux étaient admissibles aux prestations d'AE. Cependant, une analyse des taux d'admissibilité de certains groupes nous permet de déterminer ceux qui sont les moins susceptibles d'avoir droit à des prestations d'AE et peut-être même ceux qui ont été les plus touchés par la transition vers un système fondé sur les heures de travail.

La majeure partie du tableau 3 confirme et appuie l'analyse de la section précédente. Premièrement, on y voit que les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ sont moins susceptibles d'être admissibles aux prestations d'AE que d'autres travailleurs saisonniers. Dans l'ensemble, 76,4 p. 100 des travailleurs saisonniers qui gagnaient moins de 12 000 $ et qui ont connu une cessation d'emploi avaient travaillé suffisamment pour avoir droit à des prestations, par rapport à 82,1 p. 100 de l'ensemble des travailleurs saisonniers. Dans certaines catégories, les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ étaient beaucoup moins susceptibles d'être admissibles aux prestations, notamment les jeunes (64,7 p. 100), ceux qui avaient fait des études postsecondaires (67,6 p. 100), ceux de l'Ontario (64,5 p. 100) ou des Prairies (67,3 p. 100), ceux du secteur de l'administration publique (68,4 p. 100) ainsi que les célibataires (de 68,3 p. 100 à 70,2 p. 100).

En réalité, les taux d'admissibilité les plus faibles touchent les travailleurs qui ont quitté leur dernier emploi pour en accepter un nouveau ou retourner aux études. En fait, seulement 45,3 p. 100 des personnes qui ont démissionné pour commencer un nouvel emploi étaient admissibles à des prestations en raison de leurs antécédents de travail, la proportion de personnes admissibles pour cette raison s'élevant à 59,6 p. 100 chez les travailleurs qui sont retournés aux études. De toute évidence, les travailleurs qui ont démissionné pour commencer un nouvel emploi ou retourner aux études ne touchaient pas de prestations, que ce soit en vertu de l'ancien régime d'assurance-chômage ou du nouveau régime d'assurance-emploi.

À remarquer également que les travailleurs saisonniers qui gagnaient moins de 12 000 $ et qui ne travaillaient pas dans des industries ou des régions traditionnellement saisonnières étaient moins susceptibles d'être admissibles que ceux qui travaillaient dans des industries saisonnières ou dans des régions où le travail saisonnier est plus répandu.

Tableau 3
Caractéristiques démographiques de base : pourcentage des travailleurs saisonniers admissibles aux prestations (T3 1995 – T4 1997)[1] (en pourcentage)

	Tous	Ceux qui gagnent moins de 12 000 $
Total	82,1	76,4
Sexe		
Femmes	75,7	72,3
Hommes	85,7	79,9
Âge		
Jeunes	68,0	64,7
Âge intermédiaire	86,3	81,3
Âge mûr	88,2	86,5
Études		
Moins que le secondaire	89,2	87,5
Études secondaires	82,3	77,1
Études postsecondaires	75,2	67,6
Autres études	79,5	67,9
Région		
Atlantique	90,4	88,7
Québec	87,5	82,5
Ontario	72,9	64,5
Prairies	76,9	67,3
C.-B.	81,0	71,8
Secteur d'activité		
Industrie primaire	87,5	85,7
Fabrication	81,6	76,9
Construction	89,9	82,5
Services	77,6	72,4
Administration publique	74,0	68,4
Genre de famille		
Célibataires sans enfant	76,1	70,2
Célibataires avec enfant(s)	73,6	68,3
Mariés sans enfant	88,3	83,3
Mariés avec enfant(s)	87,2	84,7
Raison de la cessation d'emploi		
Fin de contrat/fin de terme	76,6	70,0
Mise à pied/ralentissement	86,9	81,9
Démission/nouvel emploi	60,2	45,3
Retour aux études	63,2	59,6
Autre	70,5	72,1

Renvoi :

1. Date de la première cessation d'emploi, à l'exclusion des personnes dont la cessation d'emploi tombait entre T3 1996 et T4 1996, trimestres au cours desquels la réforme de l'assurance-emploi a été mise en œuvre.

Source de données : ECPIE, fichier de données de l'AE

Le tableau 4 montre que des caractéristiques comme la durée d'emploi et le nombre moyen d'heures de travail par semaine diffèrent considérablement chez ceux qui sont admissibles aux prestations par rapport à ceux qui ne le sont pas. On y voit clairement que moins nombreuses sont les heures de travail par semaine et les semaines de travail par année, moins les travailleurs sont susceptibles d'avoir droit aux prestations d'AE.

Tableau 4
Pourcentage des travailleurs saisonniers admissibles aux prestations d'AE (T3 1995 – T4 1997)[1]
(en pourcentage)

	Tous	Ceux qui gagnent moins de 12 000 $
Nombre moyen d'heures de travail par semaine		
14 heures ou moins	50,1	42,2
15 à 34 heures	64,5	60,5
35 heures ou plus	86,1	81,5
Nombre moyen de semaines de travail		
15 semaines ou moins	59,8	57,0
16 à 20 semaines	84,7	82,4
Plus de 20 semaines	90,6	86,5

Renvoi :

1. Date de la première cessation d'emploi, à l'exclusion des personnes dont la cessation d'emploi tombait entre T3 1996 et T4 1996, trimestres au cours desquels la réforme de l'assurance-emploi a été mise en œuvre.

Source de données : ECPIE, fichier de données de l'AE

4. *Réforme de l'assurance-emploi (AE)*

La section qui suit porte sur les facteurs qui influencent la probabilité qu'un travailleur saisonnier soit admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE). Plus précisément, elle s'intéresse à la façon dont la transition vers un système fondé sur les heures de travail s'est répercutée sur les travailleurs selon leurs caractéristiques d'emploi. Même si les effets de cette transition représentent le principal centre d'intérêt, cette section porte également sur l'incidence des diverses caractéristiques démographiques sur la probabilité d'être admissible aux prestations.

Le tableau 5 affiche les résultats d'un modèle établi selon la méthode des probits, qui estime la probabilité qu'un travailleur soit admissible aux prestations d'AE. L'échantillon se limite aux travailleurs saisonniers qui ont connu une cessation d'emploi ayant fait l'objet d'un relevé d'emploi (RE) entre 1995 et 1997, à l'exclusion des trimestres 3 et 4 de 1996. La première partie du tableau montre comment certaines caractéristiques de l'emploi influencent la probabilité d'être admissible aux prestations d'AE. La deuxième partie analyse les répercussions de la réforme de l'AE sur les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $. Enfin, la dernière partie montre comment certains facteurs démographiques influencent la probabilité d'être admissible aux prestations.

La première partie montre que certaines caractéristiques de l'emploi comme le niveau de revenu, le nombre d'heures de travail, le nombre de semaines de travail ainsi que le taux de chômage régional sont autant de facteurs importants dans la détermination de la probabilité d'admissibilité. En particulier, on y voit que les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ sont moins susceptibles d'être admissibles que ceux dont le revenu est supérieur à ce montant, dans une proportion de 7,7 p. 100. En outre, le tableau montre que les travailleurs saisonniers qui accomplissent moins de 35 heures de travail sont d'au moins 0,4 p. 100 moins susceptibles d'être admissibles que ceux qui travaillent 35 heures par semaine. De plus, pour chaque semaine de travail, la probabilité d'admissibilité augmente de 0,5 p. 100. Enfin, les travailleurs sont plus susceptibles d'être admissibles à l'AE dans les régions où le chômage est élevé que dans les régions où il est bas. Une augmentation d'un point de pourcentage du taux de chômage régional correspond à une hausse de 1,1 p. 100 de la probabilité d'admissibilité.

La deuxième partie du tableau montre les répercussions de la réforme de l'AE sur les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $. Dans l'ensemble, on y voit que pour ces travailleurs, la probabilité d'admissibilité aux prestations d'AE après la réforme du régime a diminué de 18,6 p. 100. Cependant, les travailleurs qui accomplissaient un plus grand nombre de semaines de travail, qui faisaient en moyenne plus d'heures de travail par semaine ou qui travaillaient dans des régions à chômage élevé étaient plus susceptibles d'être admissibles que d'autres travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $. Ainsi, après la réforme, la probabilité d'admissibilité augmentait de 0,3 p. 100 par semaine supplémentaire de travail ou par heure de travail au-delà de la semaine moyenne (au-delà de 35 heures). De plus, les personnes travaillant dans les régions à

chômage élevé étaient d'au moins 0,5 p. 100 plus susceptibles d'être admissibles aux prestations d'AE après la réforme (une différence de 1 p. 100 dans le taux de chômage correspondait à une augmentation de 0,5 p. 100 de la probabilité d'être admissible aux prestations).

Enfin, la dernière section du tableau présente certaines caractéristiques démographiques de base qui influent sur la probabilité d'admissibilité. En général, ces données viennent confirmer une bonne partie de l'analyse commentée dans les sections précédentes. On y voit que le sexe, la région, le genre de famille, les études, le secteur d'activité et la raison de la cessation d'emploi sont tous des facteurs importants. Le tableau montre que les travailleurs saisonniers qui étaient plus susceptibles d'avoir droit aux prestations affichaient les caractéristiques suivantes : ils étaient de sexe masculin, œuvraient dans des régions autres que l'Ontario, étaient mariés et moins susceptibles d'avoir fait des études postsecondaires, travaillaient dans le secteur de la construction ou n'avaient pas démissionné pour accepter un nouvel emploi. Premièrement, les travailleurs saisonniers de sexe masculin sont de 3,4 p. 100 plus susceptibles d'être admissibles que les travailleuses saisonnières. Deuxièmement, les travailleurs saisonniers de l'Ontario sont les moins susceptibles d'être admissibles aux prestations. En particulier, les travailleurs saisonniers de l'Atlantique et du Québec sont de 5,6 p. 100 et de 7,4 p. 100 plus susceptibles d'être admissibles que ceux de l'Ontario. Troisièmement, les célibataires étaient moins susceptibles d'être admissibles que les travailleurs saisonniers mariés. Les célibataires qui ont des enfants étaient de 6,1 p. 100 moins susceptibles d'être admissibles que les travailleurs mariés sans enfant, tandis que les célibataires sans enfant étaient de 3,9 p. 100 moins susceptibles de l'être. Quatrièmement, les travailleurs saisonniers ayant fait des études postsecondaires étaient moins susceptibles d'être admissibles aux prestations que ceux qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Cinquièmement, les travailleurs saisonniers œuvrant dans le secteur primaire et l'industrie de la construction sont de 2,8 p. 100 et de 3,7 p. 100 plus susceptibles d'être admissibles que ceux qui travaillent dans l'administration publique. Enfin, les travailleurs saisonniers dont la cessation d'emploi était attribuable à un accident, à une maladie ou à une invalidité étaient les plus susceptibles d'avoir droit aux prestations, tandis que ceux qui avaient trouvé un nouvel emploi, qui avaient pris leur retraite ou qui avaient été congédiés étaient les moins susceptibles d'être admissibles.

Tableau 5
Analyse par la méthode des probits : probabilité qu'un travailleur saisonnier soit admissible aux prestations d'AE (T3 1995 – T4 1997)[1]

	Régression 1		Régression 2		Régression 3		Régression 4		Régression 5	
	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p
Caractéristiques de l'emploi										
Niveau de revenu										
Moins de 12 000 $	-14,6	0,00	-13,5	0,00	-8,7	0,00	-9,5	0,00	-7,7	0,00
Plus de 12 000 $ (contrôle)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Nombre d'heures de travail par semaine										
Plus de 35 heures			0,0	0,45	0,0	0,27	0,0	0,87	0,0	0,66
35 heures (contrôle)			...	...	...	...	...	...	...	...
Moins de 35 heures			-0,9	0,00	-0,9	0,00	-0,7	0,00	-0,4	0,00
Nombre total de semaines de travail					0,6	0,00	0,6	0,00	0,5	0,00
Taux de chômage							1,8	0,00	1,1	0,00
Répercussions de la réforme de l'AE sur les travailleurs gagnant moins de 12 000 $										
Niveau de revenu										
Moins de 12 000 $	-3,0	0,01	-6,0	0,00	-13,3	0,00	-18,3	0,00	-18,6	0,00
Plus de 12 000 $ (contrôle)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Nombre d'heures de travail par semaine										
Plus de 35 heures			0,3	0,00	0,3	0,00	0,3	0,00	0,3	0,00
35 heures (contrôle)			...	...	...	...	...	...	...	...
Moins de 35 heures			0,1	0,53	-0,1	0,76	0,0	1,00	-0,1	0,66
Nombre total de semaines de travail					0,3	0,00	0,3	0,00	0,3	0,00
Taux de chômage							0,4	0,09	0,5	0,06
Caractéristiques démographiques de base										
Sexe										
Hommes									3,4	0,00
Femmes (contrôle)									...	...
Région										
Atlantique									5,6	0,00
Québec									7,4	0,00
Ontario (contrôle)									...	...
Prairies									2,2	0,08
C.-B.									2,6	0,08
Genre de famille										
Célibataires avec enfant(s)									-6,1	0,00
Célibataires sans enfant									-3,9	0,00
Mariés avec enfant(s)									0,1	0,93
Mariés sans enfant (contrôle)									...	...
Études										
Moins que le secondaire (contrôle)									...	...
Études secondaires									-1,8	0,15
Études postsecondaires									-2,5	0,04
Autres études									-10,6	0,01

Tableau 5 (suite)
Analyse par la méthode des probits : probabilité qu'un travailleur saisonnier soit admissible aux prestations d'AE (T3 1995 – T4 1997)[1]

	Régression 1		Régression 2		Régression 3		Régression 4		Régression 5	
	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p	Effet en pourcentage	Valeur p
Raison de la cessation d'emploi										
Fin de contrat/fin de terme									-0,6	0,69
Mise à pied (contrôle)									...	...
Démission pour un nouvel emploi									-14,3	0,00
Démission en raison des conditions de travail									-5,8	0,37
Démission pour d'autres raisons									-4,4	0,35
Maladie, blessure ou invalidité									8,6	0,03
Maternité									3,8	0,73
Motifs personnels									5,5	0,24
Retour aux études									0,8	0,61
Retraite									-33,2	0,02
Congédiement									-23,5	0,00
Autre raison selon le RE									-3,3	0,25
Âge										
Jeunes									-2,1	0,31
Âge intermédiaire									-1,6	0,36
Âge mûr (contrôle)									...	...
Secteur d'activité										
Industrie primaire									2,8	0,13
Fabrication									-1,6	0,44
Construction									3,7	0,05
Services									1,8	0,29
Administration publique (contrôle)									...	...
Log vraisemblance	-2 940,8		-2 817,8		-2 535,6		-2 297,6		-2 200,6	
Taille de l'échantillon	6 701		6 554		6 481		6 189		6 135	

Renvoi :

1. Date de la première cessation d'emploi, à l'exclusion des personnes dont la cessation d'emploi tombait entre T3 1996 et T4 1996, trimestres au cours desquels la réforme de l'assurance-emploi a été mise en œuvre.

Source de données : ECPIE, fichier de données de l'AE

5. Conclusions

Les travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $ et qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi (AE) semblent former un groupe unique en son genre et présenter de nombreuses caractéristiques qui, souvent, ne se retrouvent pas chez les travailleurs saisonniers traditionnels. En fait, la plupart des travailleurs inadmissibles semblent être jeunes, célibataires et avoir fait certaines études postsecondaires. De plus, il est intéressant de constater que les travailleurs saisonniers qui gagnent moins de 12 000 $ sont plus susceptibles d'être admissibles aux prestations d'AE s'ils travaillent dans des industries et des régions traditionnellement saisonnières.

Mais surtout, la réforme de l'AE a eu des répercussions négatives sur les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 $ parce que ceux qui ne sont pas admissibles effectuaient moins d'heures de travail par semaine et moins de semaines de travail au total que les travailleurs saisonniers en général. Les travailleurs les plus touchés par la réforme de l'AE sont ceux dont les périodes d'emploi se limitaient souvent à moins de 15 semaines, ceux qui travaillaient en moyenne moins de 35 heures par semaine dans le cadre de leur emploi ou ceux qui travaillaient dans les régions où le chômage était peu élevé.

Notes techniques

1. Tous les tableaux présentent des données pour les périodes allant de juillet 1995 à juin 1996 (cohortes 1 à 4) et de janvier 1997 à décembre 1997 (cohortes 7 à 10). Les données de juillet 1996 à décembre 1996 (cohortes 5 et 6) ont été exclues parce que la réforme était en cours pendant cette période. Les données de janvier 1998 à juin 1998 (cohortes 11 et 12) n'étaient pas disponibles.

2. On trouvera un complément d'information sur la définition des travailleurs saisonniers et la mesure du niveau d'activité saisonnière dans *« Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu »*, EDD, Évaluation stratégique et suivi du rendement, avril 2000.

3. Le rapport englobe les travailleurs ayant indiqué le « retour aux études » comme motif de la cessation d'emploi ayant fait l'objet du RE, même si, en principe, cette raison les rendait inadmissibles aux prestations. Cependant, il est difficile de calculer avec précision le nombre de travailleurs qui connaissent une cessation d'emploi faisant l'objet d'un RE parce qu'ils retournent aux études. Par exemple, certains étudiants qui ont un emploi d'été et qui travaillent à temps partiel pendant l'année peuvent indiquer comme motif de la cessation d'emploi qu'ils ont trouvé un nouvel emploi ou que le contrat a pris fin. Il est donc difficile d'établir le pourcentage des travailleurs dont la cessation d'emploi est effectivement attribuable au retour aux études.

4. La durée totale de l'emploi ayant fait l'objet du RE et le nombre moyen d'heures de travail par semaine sont des estimations fondées sur les données tirées de l'ECPIE et des RE. La durée totale de l'emploi est estimée par le répondant dans le cadre de l'ECPIE, qui doit répondre à des questions au sujet de la date de début et de fin de l'emploi ainsi que du nombre de semaines pendant lesquelles il s'est absenté du travail. On calcule le nombre moyen d'heures de travail par semaine en divisant le nombre estimé de semaines de travail par le nombre d'heures assurables indiqué sur le RE. Même si on a demandé aux répondants d'estimer le mieux possible la durée de l'emploi ayant fait l'objet du RE et la durée totale des absences, il se peut que certains aient oublié ou mal calculé la durée ou le nombre de leurs absences. Cependant, en général, on devrait tout de même obtenir une mesure assez exacte du nombre de semaines de travail et du nombre moyen d'heures de travail par semaine.